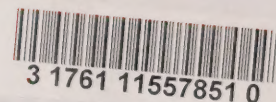


CAI
HR
- 2002
I51
v.3

Information on LABOUR STANDARDS



3 ANNUAL VACATIONS

Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards)

Questions and answers about annual vacations with pay, based on Division IV of Part III of the *Canada Labour Code* and on the *Canada Labour Standards Regulations* are provided here. They will be of interest to employees and employers in industries under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the *Code*. It is available from any Labour Program office of Human Resources Development Canada and on the HRDC website.

1. How many weeks of vacation is an employee entitled to, annually?

The basic entitlement is two weeks of vacation for every completed "year of employment". After six consecutive years of employment with the same employer, the entitlement increases to three weeks of vacation.

2. What is the "year of employment"?

The "year of employment" is the period beginning on the date an employee is hired, or on any anniversary of that date, and ending 12 consecutive months later. It may also be a calendar year or other period of 12 consecutive months as determined by the employer, in accordance with the Regulations relating to an industrial establishment.

3. Why is it important to define "year of employment"?

First, an employee must complete a "year of employment" to be entitled to a vacation. Second, the amount of vacation pay for that vacation is based on the wages earned by the employee during that "year of employment".

4. How is vacation pay calculated?

Vacation pay is calculated as a percentage of the gross wages an employee earns during the "year of employment". Where the vacation entitlement is 2 weeks, vacation pay is 4 per cent of earnings in the entitlement year; where the entitlement is 3 weeks, the vacation pay is 6 per cent of earnings.



5. What is the definition of "wages"?

The term "wages" includes every form of payment for work performed, but does not include tips and other gratuities.

6. When can an employee take vacation?

Normally, an employee may take vacation at the discretion of the employer or at a time mutually agreed to by the employer and employee. But, it must begin not later than 10 months after completion of the "year of employment" for which the employee became entitled to vacation.

In cases where the employer has chosen the timing of the vacation, the employer must give at least two weeks notice of when the employee's annual vacation is to begin.

7. When is vacation pay payable?

Vacation pay is normally paid to the employee within 14 days prior to the commencement of a vacation. However, vacation pay may be paid during or immediately following vacation, if that is the established practice in the employee's work place.

8. What is an employee's entitlement upon termination of employment?

The employer must "pay out" any vacation pay owed to the employee for any prior completed "year of employment". In addition, the employee is entitled to vacation pay for the partially completed current year.

9. Can an employee postpone or waive an annual vacation?

An employee may, by written agreement with the employer, postpone or waive his or her entitlement to an annual vacation for a specified year of employment.

10. Are there cases where the vacation pay provisions of a collective agreement apply exclusively?

Yes. The vacation pay provisions of the *Code* do not apply to employers and employees who are parties to a collective agreement that provides rights and benefits at least as favourable as those in the *Code* and where there is provision for a third party settlement. The settlement of disagreements relating to vacation pay are governed exclusively by the collective agreement.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards), the *Canada Labour Standards Regulations*, and relevant amendments.

Additional copies of this publication can be obtained from:
Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Gatineau, Quebec
K1A 0J9

Fax (819) 953-7260
www.hrdc-drhc.gc.ca

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2002
Cat. No. MP43-345/3-2002
ISBN 0-662-66830-8

4. Comment l'indemnité de congé annuel est-elle calculée?

L'indemnité de congé annuel correspond à un pourcentage du salaire brut gagné par l'employé au cours de l'année de service. Ainsi, l'employé qui bénéficie d'un congé annuel de deux semaines a droit à 4 pour cent au moins de ses gains annuels bruts et celui qui a trois semaines de congé annuel, à 6 pour cent au moins de ces gains.

5. Qu'entend-on par « salaire »?

Le salaire comprend toute forme de paiement accordé pour l'exécution de travaux, à l'exception des pourboires et autres gratifications.

6. Quand l'employé peut-il prendre son congé annuel?

Normalement, l'employé peut prendre son congé annuel à la date que l'employeur a lui-même déterminée ou dont il a convenu avec lui. Il est toutefois tenu de le prendre au plus tard 10 mois après la fin de l'année qui lui donne droit à ce congé.

L'employeur doit par ailleurs fournir un préavis d'au moins deux semaines à l'employé quand il a déterminé lui-même la date du début de son congé annuel.

7. Quand l'employeur doit-il verser l'indemnité de congé annuel?

L'indemnité de congé annuel est ordinairement versée à l'employé dans les 14 jours qui précèdent le début de son congé annuel. Cependant, l'employeur peut la lui payer durant son congé ou immédiatement après, selon la pratique qui a cours dans l'entreprise.

8. À quoi l'employé a-t-il droit lorsqu'il quitte son emploi?

Au moment du départ de l'employé, l'employeur est tenu de lui payer l'indemnité de congé annuel qu'il lui doit pour toute année complète de service antérieure. Il doit en outre lui verser l'indemnité de congé annuel à laquelle il a droit pour la fraction de l'année de service en cours.

9. L'employé peut-il renoncer à son congé annuel ou le reporter?

Oui, l'employé peut renoncer à son congé annuel ou le reporter, pour une année de service précise, pourvu que l'employeur et l'employé soient d'accord pour le faire et signent une entente.

10. Y a-t-il des cas où les dispositions d'une convention collective relatives à l'indemnité de congé annuel s'appliquent exclusivement?

Oui. Les dispositions du *Code* relatives à l'indemnité de congé annuel ne s'appliquent pas si la convention collective qui lie l'employeur et ses employés prévoit des droits ou avantages au moins aussi favorables que ceux qu'accorde le *Code* et si elle comporte une disposition qui permet le règlement des différends par un tiers. Le règlement des différends relatifs à l'indemnité de congé annuel est exclusivement régi par la convention collective.

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, veuillez vous adresser au :

Centre de renseignements

Développement des ressources humaines Canada

140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0

Gatineau (Québec)

K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260

www.hrdc-drhc.gc.ca/

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2002

N° de catalogue MP43-345/3-2002

ISBN 0-662-66830-8

Renseignements sur LES NORMES DU TRAVAIL

3 CONGÉS ANNUELS

Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

La section IV de la partie III du *Code canadien du travail* ainsi que le *Règlement du Canada sur les normes du travail* prévoient certaines dispositions quant à l'octroi de congés annuels payés. Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. Le feuillet n° 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Pour obtenir ce feuillet, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada, ou consulter le site Internet de DRHC.

1. À combien de semaines de congé annuel les employés ont-ils droit?

Tous les employés ont droit à un congé d'au moins deux semaines par année lorsqu'ils ont terminé une « année complète de service ». S'ils ont travaillé sans interruption pour le même employeur pendant six années consécutives, ils ont droit à un congé annuel d'au moins trois semaines.

2. Qu'entend-on par « année de service »?

L'année de service correspond à une période d'emploi ininterrompu qui commence à la date d'entrée en service, ou à toute date anniversaire subséquente, pour se terminer 12 mois plus tard. L'année de service peut également correspondre à l'année civile ou à toute autre période de 12 mois que l'employeur a établie conformément au *Règlement* pour un établissement.

3. Pourquoi est-il si important de définir l'année de service?

Premièrement, l'employé doit avoir terminé une année de service complète pour avoir droit à un congé annuel. Deuxièmement, l'indemnité de congé annuel accordée est établie en fonction du salaire gagné par l'employé au cours de cette année de service.